



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Promartex
E.I.R.L., distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTOR:

Karen Cecilia Siesquén torres

ASESOR:

Dra. Teresa Narvaez Aranibar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

Dedicatoria

“Esta Tesis va dedicada ante todo a DIOS y a mis padres que siempre estuvieron apoyándome día a día desde el inicio de esta carrera, dándome los ánimos y la fortaleza necesaria para poder llegar hasta aquí. Ellos siempre depositaron toda su confianza en mí, y queda demostrado que no fue en vano toda la confianza que me tuvieron hasta hoy, ya que sin duda alguna hoy logro una meta más en mi vida”

Agradecimiento

“Agradezco en primer lugar mucho a DIOS por todo lo que me ha dado, por permitirme realizarme como profesional, por hacer que cumpla mis sueños y cada una de mis metas, ya que me dio la capacidad de enfrentar muchos obstáculos y aun así seguir en la lucha. Agradezco a mi familia por estar conmigo en todo momento y darme esa fuerza de no persistir en cada momento que quizá el cansancio me vencía.”

Declaratoria de autenticidad

Yo, Karen Cecilia Siesquén Torres, con DNI N° 47604813, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de Junio del 2018



Karen Cecilia Siesquén Torres
DNI: 47604813

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño laboral en la empresa PROMARTEX E.I.R.L., DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, AÑO 2018”, cuyo objetivo fue analizar los problemas de dicha empresa y asimismo someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Por ello agradeceré la revisión y aprobación según el protocolo de la institución.



Karen Cecilia Siesquén Torres

ÍNDICE

Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
I. INTRODUCCION	1
1.1.Realidad Problemática	2
1.2.Trabajos Previos	4
1.3.Teorías relacionadas al tema	9
1.4.Formulación del Problema	15
1.5.Justificación del Estudio	15
1.6.Hipótesis	17
1.7.Objetivos	18
II. MÉTODO	19
2.1.Diseño de la investigación	20
2.2.Variables, operacionalización	21
2.3.Población y muestra	25
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.	25
2.5.Métodos de análisis de datos	27
2.6.Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
VIII. ANEXOS	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 01: Operacionalización de la Variable 1 Clima organizacional.....	23
Tabla 02: Operacionalización de la Variable 2 Desempeño laboral.....	24
Tabla 03: Confiabilidad del cuestionario Clima organizacional.....	26
Tabla 04: Confiabilidad del cuestionario Desempeño laboral.....	26
Tabla 05: Distribución de la frecuencia de la variable 1 y la variable 2.....	29
Tabla 06: Distribución de la frecuencia de la dimensión 1 con variable 2.....	30
Tabla 07: Distribución de la frecuencia de la dimensión 2 con variable 2.....	31
Tabla 08: Distribución de la frecuencia de la dimensión 3 con variable 2.....	32
Tabla 09: Distribución de la frecuencia de la dimensión 4 con variable 2.....	33
Tabla 10: Distribución de la frecuencia de la dimensión 5 con variable 2.....	34

Resumen

La investigación cuyo título fue, Clima organizacional y Desempeño laboral en la empresa Promartex E.I.R.L, tuvo como objetivo general, Establecer la relación existente entre el clima organizacional el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018. La variable I, que es el clima organizacional tuvo dimensiones de apoyo como: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; mientras que la variable II, que es el desempeño laboral estuvo conformado con dimensiones como: eficiencia, eficacia y efectividad. La población del estudio estuvo conformada por 30 trabajadores en la empresa Promartex EIRL, y para medir las variables, se utilizó toda la población estadística, por ser un grupo pequeño y por ende no se utilizó muestra y en su lugar se utilizó el censo. El instrumento para medir ambas variables fue la escala de clima laboral “CL-SPC” conformado por 50 ítems y un cuestionario de 30 ítems para el desempeño laboral, que presentaron la escala tipo Likert. Por otro lado, los resultados obtenidos en el análisis estadístico con la prueba Rho Spearman se obtuvo una correlación moderada en un 0.534**, además con la previa evaluación y análisis, se obtuvo una sigma bilateral de 0.000 que fue menor a 0.05, y por ende existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Palabras clave: Autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales, clima organizacional, desempeño laboral.

Abstract

The research whose title was, organizational climate and work performance in the company Promartex EIRL, had as a general objective, establish the existing relationship between the organizational climate the work performance of the workers in the company Promartex EIRL., District of San Juan de Lurigancho, 2018. Variable I, which is the organizational climate, had dimensions of support such as: self-realization, labor involvement, supervision, communication and working conditions; while the variable II, which is the work performance was conformed with dimensions such as: efficiency, effectiveness and effectiveness. The study population consisted of 30 workers in the company Promartex EIRL, and to measure the variables, the entire statistical population was used, as it was a small group and therefore no sample was used, and the census was used instead. The instrument to measure both variables was the "CL-SPC" work climate scale consisting of 50 items and a 30-item questionnaire for job performance, which presented the Likert-type scale. On the other hand, the results obtained in the statistical analysis with the Rho Spearman test obtained a moderate correlation in 0.534 **, in addition to the previous evaluation and analysis, a bilateral sigma of 0.000 was obtained that was less than 0.05, and There is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers in the company Promartex EIRL., District of San Juan de Lurigancho, 2018.

Keywords: Self-realization, labor involvement, working conditions, organizational climate, job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente las empresas nacionales o internacionales tienden a brindarles a sus trabajadores un buen clima organizacional para que así se pueda rendir un buen desempeño laboral. Y hablar de clima laboral es como hablar también de Recursos humanos, ya que aquí se involucra a los trabajadores para lograr los objetivos de la empresa investigada. Podemos ver como en el contexto internacional las organizaciones están tomando mucho interés en el estudio tanto del clima laboral como desempeño laboral en sus funciones profesionales, tano así que lo evidenciamos en el siguiente estudio, ya que menciona:

“[...] De acuerdo a los resultados del Estudio de Clima organizacional 2013 – 2014, se evidencia que las organizaciones son cada vez más conscientes de la necesidad de evaluar las condiciones de su clima laboral para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora. En 2013 el resultado global fue de 77,20%, mientras que en 2014 fue 78,87%, lo cual demuestra una mejoría teniendo en cuenta que el estudio incluye las calificaciones de más de 500 empresas de 13 países de América Latina.” (Ascendo, 2013 – 2014, p. 58)

Por ello debemos darle mayor importancia al clima laboral dentro de una empresa, ya que es un elemento fundamental en una organización, para que así se pueda establecer las actividades importantes dentro de ella y se pueda alcanzar los objetivos deseados a futuro. Por lo tanto, el clima laboral es visto como un elemento clave que influye muchísimo en el desempeño laboral y se puede traducir por motivación, porque si se obtiene un buen clima, el personal desarrolla una buena relación de satisfacción, en la que garantiza una reducción de rotación de personal dentro de la empresa, ya que eso nos resta desperdicios y gastos.

En el contexto local, se presenta que la empresa Promartex E.I.R.L., dedicada a la importación y distribución de colorantes e insumos para la industria en general, lugar donde los empleados no están cómodos con el ambiente laboral que tienen, y a todo esto se le suma la preocupación del personal por sentirse en un estado de abandono respecto a su gerente y autoridades, ya que no hacen nada para mejorar esto, también existe problemas de autorrealización, donde no se permite el desarrollo personal y profesional

de los trabajadores; entre otros problemas que se observa dentro de ella, como la comunicación y condiciones laborales en las que se trabaja

El aporte que se dio a la investigación, ayudo mucho a poder mejorar la percepción sobre el clima laboral dentro de la empresa, ya que con el uso del instrumento (CL-SPC) elaborado por Palma, S. (2004); por ellos gracias a las encuestas realizadas, se logró identificar deficiencias dentro de la empresa.

De esta manera se espera un buen plan de estrategias y recomendaciones para la mejore y la satisfacción laboral de los empleados y así lograr el mejor desempeño laboral dentro de ella.

1.2 Trabajos Previos

Las siguientes investigaciones relacionan las dos variables de Clima Organizacional y desempeño laboral en diferentes contextos:

A NIVEL INTERNACIONAL

Pérez, Chamorro. (2014). Tesis titulada **“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mies (dirección provincial de pichincha)”**, trabajo final del proyecto de grado académico, para la obtención del título psicólogo industrial. Carrera de psicología industrial. Quito: Uce. 189p. El objetivo de este proyecto es obtener la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del ministerio de inclusión económica y social del Mies. Lo cual se justifica teóricamente el enfoque humanista de Martin y clob, que basa el clima organizacional como un conjunto de percepciones universales que los individuos tienen su medio ambiente y que se reflejan en la interacción de las características personales del trabajador y de la empresa, en esta investigación la metodología que se utilizó fue correlacional, no experimental con aplicación de los métodos inductivo, deductivo y estadístico, con una población total de 40 personas. Y se pudo llegar a la conclusión, justificado por los resultados de la prueba de correlación de spearman con el 0.612 y un sig. bilateral de 0.000,

Esta investigación aportó de gran manera porque demostró que si existe relación entre las variables de estudio y en recomendación de que se debe tener una mejora del clima organizacional para poder favorecer el desempeño y así poder ver la productividad en los trabajadores.

De igual manera en la investigación realizada por Marroquín, S. y Pérez, L. (2011). **“El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King”**. Para acceder al grado académico de Licenciada de Psicología, en la Universidad de Guatemala, Guatemala. En esta investigación se obtiene como objetivo principal la afinidad del clima organización y el desempeño del personal de Burger king, como también reconocer el nivel del clima laboral con sus empleados. En cuanto a la

metodología, se empleó el método cuantitativo para estimar los distintos procesos y tareas en los restaurantes elegidos de comida rápida. En conclusión se pudo corroborar que hubo relación entre las variables a partir de resultados como el coeficiente de correlación de spearman de 0.524 y un nivel de significancia de 0.000; por otro lado se pudo ver que los colaboradores de Burger king tienen la libertad de realizar sus funciones, tienen la idea que las condiciones laborales son óptimas, como las relaciones interpersonales que se dan a sus obligaciones, tienen calidad de trabajo y llevan muy bien la responsabilidad, en cuanto podemos ver que al desempeño laboral que obtenemos, para los colaboradores es adecuada según el perfil del puesto que obtiene cada uno, en el cual les permite desenvolverse y estar satisfechos por el logro obtenido en el cumplimiento de sus funciones.

El aporte de esta investigación fue demostrar que en realidad un buen clima laboral, hace que la empresa pueda aumentar al máximo el desempeño de su personal de trabajo, acortando así tiempos que facilitaran una mejor a la empresa y a la atención al usuario, logrando que la empresa tenga clientes satisfechos y una gestión interna eficiente.

Otra investigación internacional es el estudio realizado por Uría. (2011) El título de la tesis es **“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato”**, para obtener el título profesional de licenciado de ingeniería de empresas, de la universidad técnica de Ambato en Ecuador. El objetivo de esta tesis fue determinar la influencia que se tiene del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de andelas CÍA LTDA. El estudio fue descriptivo correlacional, diseño no experimental. Dicha empresa conto con 36 trabajadores y en la investigación se trabajó con todos los integrantes de la Institución, por lo que se aplicó el censo. En esta empresa se puede decir que los trabajadores se sienten ya realizados, porque el jefe reconoce sus logros individuales tanto como grupales. Además tienen capacitaciones cada mes, mejorando así las actividades que tienen dentro de la empresa. Podemos decir que el estudio dio como resultado que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato. En conclusión, los resultados fueron mediante la prueba de correlación de spearman con un coeficiente de 0.342 y un

sig. Bilateral de 0.010, lo que corroborado que si existe relación entre las variables.

El trabajo de investigación fue de gran aporte ya que los trabajadores estuvieron frente a un liderazgo autocrático, donde cada uno era presionado a un ambiente hostil donde el jefe imponía reglas de manera muy autoritaria, y eso afecto de gran manera en el compromiso en la empresa.

A NIVEL NACIONAL

Dentro de la temática de investigación, se ubicó el estudio realizado por Ninahuanca, A. (2017) Con el título de tesis **“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Plásticos CRISMEZ S.R.L, San Juan de Lurigancho”** para obtener el título profesional de licenciado en Administración de empresas en Perú – Lima. El objetivo general de la investigación fue establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017. La población del estudio estuvo conformada por 30 colaboradores (dueños, funcionarios y empleados) de la empresa Plásticos Crismez S.R.L. y para medir la variable I y II, se trabajó con toda la población mediante el censo, por tratarse de una población pequeña. El instrumento utilizado en esta investigación fue la escala de clima laboral “CL-SPC” conformado por 50 ítems y un cuestionario de 30 ítems; para el desempeño laboral; ambos presentaron la escala tipo Likert. En cuanto a los resultados en los análisis estadísticos alcanzados con la prueba Rho Spearman se logró una correlación moderada en un 0.634, previa evaluación y análisis de los resultados, se obtuvo un “p valor” o “nivel de significancia” de 0.000 que por ser menor a 0.05, se concluyó que evidentemente existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017.

El aporte que tuvo esta tesis fue más que todo la relación que tienen las dos variables, y se espera obtener estrategias para poder llegar a mantenerse así, y poder llegar a un buen clima organizacional para poder obtener una buena productividad dentro de ella.

En el estudio realizado por Guía, R. (2014). **“Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores en el Oficina de Recursos Humanos de la DISA IV Lima Este”**. Tesis para la obtención de Titulo de Licenciada en Administración, Facultad de Ciencia Empresariales de la Universidad César Vallejo - Perú. Esta investigación tuvo como objetivo, conocer la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los servidores de la oficina de Recursos Humanos de la Institución, basado en el aporte teórico de Idalberto Chiavenato sobre Clima Organizacional que es un conjunto de atributos que se encuentran en el ambiente de trabajo y son percibidos por el personal que está en la organización, Roots 12 (2008), habla del Desempeño Laboral, mencionando el puesto de trabajo expone las tareas y las responsabilidades. El autor realiza el estudio metodológicamente científico de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental. La población y muestra son 17 empleados del área de Recursos Humanos. El método estadístico utilizado para esta tesis es el método científico y observacional, siendo este último con el que se podrá comprobar las hipótesis. De los resultados como la correlación de spearman de 0.851 y un nivel de significancia de 0.000, y por ende se comprueba la relación de ambas variables, precisamente al procesar los resultados estadísticos y se acepta la repercusión de la variable dependiente sobre la independiente al alcanzar una confiabilidad del 9.3%, identificándose que no hay un reconocimiento de los representantes, que no ayudan en la iniciativa del personal, evidenciando un bajo desempeño en sus funciones, y en algunas situaciones se genera insatisfacción negativa, puesto que la ineficiencia repercute en el servicio brindado, y en su producción laboral.

Este proyecto brindo un gran aporte porque demostró como el reconocimiento que se le brinda a cada personal de parte de los cargos mayores de una empresa, influyo mucho para que el personal sienta que su trabajo es muy valorado y se brinde así una mejor atención para la mejora de la empresa.

Por último, en el estudio realizado por Borja, K. (2017) **“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet –**

Independencia 2017” Dicha tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de empresas. Se realizó la investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – Independencia 2017”. Cuyo objeto de estudio es determinar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral para identificar los factores más afectados y replantear la planificación y organización de los mismos. Metodología de la investigación los estudios no experimentales descriptivos o correlacionales. Se realizó con una población de 113 personas utilizando una muestra de 87, con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 25 preguntas en la escala tipo Likert – Acuerdo. La validación del instrumento se realizó mediante Juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Se procesaron mediante una matriz de datos en el paquete estadístico para Ciencias Sociales IBM SPSS V. 23.0. Logrando como resultado que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la empresa Cineplanet del distrito de independencia. En conclusión, se obtuvo una correlación de spearman de 0.957 y una sigma bilateral de 0.000, demostrando que si existe relación entre las variables.

Por lo tanto, para concluir, se pudo rescatar como aporte de esta tesis, resaltando la importancia del clima organizacional para poder llevar un buen desempeño laboral dentro de una empresa; ya que estos generarían una repercusión positiva en la institución, logrando así, ser más competentes para lograr ser una empresa líder en cualquier rubro.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Tema asociado a la variable: Clima Organizacional

Palma, S. (2004) señala que:

El clima organizacional es el ambiente propio de la empresa, que es que es percibido por los colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal (p.54).

Cuando el autor se refiere a las variables destaca sus dimensiones, como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Sonia Palma Carrillo fue galardonada en el extranjero por la creación del cuestionario (CL-SPC y SL-SPC), desarrollado como parte de las actividades que tuvo en su cargo como profesora de Psicología en la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú), este instrumento fue conformado por un total de 50 preguntas definidas para explorar y analizar la variable clima laboral además está constituido por 5 dimensiones descritos líneas arriba, determinados en función al análisis estadístico.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión autorrealización lo siguiente:

Autorrealización: Es la valoración que los colaboradores tienen sobre el entorno laboral, de acuerdo a las oportunidades con la que cuentan para tomar decisiones y que esto les permita lograr el desarrollo personal, por ello es importante que el jefe inmediato promueva la creación de ideas creativas, de manera que se pueda reconocer el logro del personal y el desempeño clave para el éxito de la empresa.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión Involucramiento laboral lo siguiente:

Involucramiento laboral: El factor humano es considerado el intangible más importante, esto depende de tener conocimiento de la misión, visión y los valores, para realizar el trabajo de manera eficiente, cumpliendo las tareas propuestas que son percibidas como tareas que incentivan el desarrollo personal, así los trabajadores puedan alcanzar la calidad de vida laboral, importante para el cumplimiento y desarrollo de la institución, dependiendo que el personal corresponda con los valores y el compromiso en el desarrollo del trabajo.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión Supervisión lo siguiente:

Supervisión: Los jefes inmediatos supervisan a los colaboradores, entrenando al personal para cumplir los objetivos trazados como también apoyando y orientándolos en su desempeño diario, mejorando los métodos de trabajo de acuerdo a las responsabilidades definidas en el puesto de trabajo, de esta manera se podrá superar los obstáculos en el área, con el objetivo de aumentar la productividad y eliminar los tiempos de ocio. La importancia de la supervisión resalta en la manera como el personal tiene en claro las normas y objetivos como guía de trabajo.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión la comunicación lo siguiente:

Comunicación: Es definido como la percepción del grado de claridad, coherencia y precisión de la información compartida entre los miembros del equipo de trabajo, esta información es pertinente para el funcionamiento interno de la empresa, donde debe mantenerse relaciones de compañerismo entre el personal del mismo área como también con los trabajadores de mayor puesto o cargo asignado, de manera que la información fluya y todos puedan acceder a ella, todo en beneficio del cumplimiento de las tareas; mientras que el supervisor al considerar las ideas y opiniones se mejorará el trabajo, con el conocimiento del progreso que ocurre en cada área a partir de la colaboración conjunta entre estas.

Palma, S. (2004) nos indica en la dimensión las condiciones laborales lo siguiente:

Condiciones laborales: Reconocimiento de la institución para brindar los materiales económicos y psicosociales para cumplir funciones. Dentro de estos elementos esta las remuneraciones, esenciales para determinar el desempeño y logro en el trabajo, con la administración de los recursos que son utilizados y compartidos entre el personal calificado y la cooperación para cumplir los objetivos en el área; además, se pueden reducir el trabajo al contar con la tecnología adecuada que facilita el cumplimiento de los objetivos que son un desafío.

Teoría de clima organizacional de Ivancevish, J. (2004)

Ivancevish, J. (2004) señala que:

El clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en el entorno organizacional, ya sea en aspectos de la cooperación, comunicación, relaciones interpersonales, autonomía y la motivación. Además, se le define como las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes en las organizaciones que reflejan los valores, creencias y el trato que el jefe tiene con sus subordinados, todos estos elementos pueden garantizar o ser un obstáculo del buen desempeño del personal en la organización. (p.78)

El autor en su libro “Administración de Recursos Humanos”, destaca la importancia del clima organizacional, para obtener resultados en el entorno de negocios actual, y son los gerentes quienes deben conocer los puntos fuertes y debilidades del personal, con el fin de anticiparse a las necesidades de los trabajadores, supervisores y grupos de interés. Por otro lado, el autor detalló una serie de características determinantes del clima organizacional como las siguientes:

- Está estrechamente ligado a la motivación o desmotivación de los empleados.
- Se percibe de forma grupal, es decir percibido a modo de consenso entre varias personas
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma, a su vez estas variables pueden ser afectadas por el clima organizacional.

- Puede existir microclimas en el interior de una empresa, es decir un grupo ocupacional, un departamento funcional y la organización completa puede producir series de climas diferentes.
- El comportamiento de los colaboradores es modificado por el clima de una empresa, estos a su vez modifican el clima laboral y también afecta sus propios comportamientos y actitudes.

Ivancevish, J. (2004) nos indica las dimensiones; Autonomía, cooperación, motivación y relaciones interpersonales.

Tema asociado a la variable: Desempeño Laboral

Según Rodríguez, P. (2009), El desempeño laboral se define como:

Las acciones que realizan los empleados, realizando estos lo mejor que pueden, según los recursos disponibles y que estos puedan medirse, y la empresa por su parte debe plantear los objetivos a seguir y garantizar las condiciones para realizarlo, controlando el desempeño laboral, con el fin de guiar a la empresa en el rumbo adecuado. (p.91)

Según el autor se comprende que el desempeño laboral es producto o resultado del rendimiento de cada trabajador, por ello el destaca la relevancia de tres factores o dimensiones para medir el desempeño laboral:

La eficacia: Es el cumplir con las metas y objetivos encargados por la gestión del Hospital, ello quiere decir, por ejemplo: que cuando ocurre una dificultad con las actividades encomendadas al personal, este debe ser capaz de brindar una solución rápida, para cumplir con los tiempos de presentación.

La Eficiencia. Si se aplican de manera adecuada/óptima, estamos siendo eficientes, aunque ello no quiere decir que logremos los resultados esperados, es decir, que seamos eficaces. Por ejemplo, podemos tener un administrativo muy eficiente, que utiliza muy bien los recursos con lo que cuenta, pero que no es capaz de tener la contabilidad al día, presentar sus informes, etcétera (es decir, no sería capaz) porque es insuficiente, ya que para este departamento necesitaríamos dos personas como mínimo.

La Efectividad: Es comúnmente sinónimo de la eficiencia, aunque David Osborne y Ted Gaebler lo precisan como una medida de la calidad de las metas conseguidas. Es decir, podemos ser eficaces (hemos obtenido los objetivos), eficientes (lo hemos hecho con una utilización apropiada de los recursos), pero... ¿Qué importancia tienen esos resultados? ¿Para qué sirven?

Teoría del desempeño laboral de Sánchez, S. (2008):

Sánchez, S. (2008), señala que:

El desempeño laboral se refiere a las competencias laborales logradas por los trabajadores, como un sistema de conocimientos, habilidades, sentimientos, características personales y valores que facilitan el logro de los resultados propuestos por la organización, Por lo tanto el desempeño laboral es la actuación que demuestra el trabajador, para ejecutar las funciones y tareas principales en el cargo, de manera que se demuestre su idoneidad en correspondencia de las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (p.214)

Para comprender, mejorar y estimular el desempeño laboral, se debe realizar evaluaciones según factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables, de modo que también se pueda crear un instrumento que sirva como herramienta de gestión para buscar el desarrollo y mejoramiento del personal, como adquirir derechos de carrera, becas y comisiones de estudio, participar en concursos de ascenso y formular programas de capacitación. Finalmente, el autor crea un “formulario de evaluación del desempeño” del cual se determina cinco dimensiones como aprendizaje continuo, trabajo en equipo, liderazgo de grupos de trabajo, toma de decisiones y experticia profesional.

Sánchez, S. (2008) Tiene las siguientes dimensiones:

- Aprendizaje continuo
- Trabajo en equipo
- Liderazgo de grupos de trabajo
- Toma de decisiones
- Experticia profesional

Teoría de evaluación del desempeño laboral de Byars y Rue (2009):

Según Byars y Rue (2009) proponen que:

La evaluación del desempeño es un proceso destinado para determinar y comunicar al personal sobre el desempeño en su trabajo y su potencial de desarrollo, además la evaluación de desempeño es una técnica o procedimiento realizado en base a los objetivos planteados, la vinculación, la eficiencia, las responsabilidades y las características personales, cuyo beneficio radica en detectar necesidades de formación y recompensar a los trabajadores que logren los objetivos empresariales. (p.217)

Los autores mencionan una serie de ventajas competitivas y productivas de la evaluación del desempeño en el seno de la organización, que están presentes en su libro “Gestión de Recursos Humanos”, como las siguientes:

- Permite al jefe poder planificar y organizar mejor su área en conjunto con el talento humano para lograr que exista sinergia y que funcione de manera eficiente y eficaz.
- Permite concentrar y dirigir a los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- Permite a los colaboradores tener en claro las expectativas del jefe y la organización con relación al puesto de trabajo y los objetivos.
- Ayuda a mejorar el rendimiento y la productividad de la empresa.

Según Byars y Rue (2009) Tiene las siguientes dimensiones:

- Características individuales
- Vinculación organizacional
- Eficiencia

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL, Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL?, Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?

¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?

¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL, Distrito de San Juan de Lurigancho, ¿año 2018?

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación práctica

La finalidad del presente trabajo es conocer el clima organizacional en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho y el desempeño de su personal, porque nos permitirá comprender las conductas de las personas que tiene la responsabilidad de conducir la administración de la empresa objeto de estudio, además, va a mostrar cómo la empresa puede mejorar su clima organizacional, el

desempeño laboral y los beneficios económicos. Por ello, se rige esta investigación para identificar el ambiente laboral que percibe el trabajador.

Justificación teórica

El estudio permitirá brindar a la comunidad intelectual resultados relevantes sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. El estudio servirá como fuente de información y antecedente, para la creación de otras investigaciones relacionadas a las variables de estudio. De esta manera, en el estudio realizado en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, se citarán teóricos como Palma, S. (2004) con la escala de clima laboral “CL-SPC”, con el uso de dimensiones como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, para explicar el clima organizacional; y a Rodríguez, P. (2009), para tratar al desempeño laboral con el uso de dimensiones como Eficiencia, Eficacia y Efectividad.

Justificación Social

Según la información proporcionada por el INEI, el 89.6% de empresas son micro y pequeñas empresas, de los cuales muchas son empresas familiares que no cuentan con alto capital e inversión, la cual es dedicada casi en su totalidad a la producción y distribución de bienes y servicios. Este panorama ha ocasionado que haya muy poco interés sobre la estabilidad emocional del trabajador el cual sólo es valorado por el trabajo que realiza en el menor tiempo posible y al menor costo. Es así que se busca mejorar el clima laboral, ya que esto beneficiaría al empleador y al trabajador, y el resultado será positivo con una labor más eficiente y eficaz a diferencia de un trabajador con pocos incentivos. Así se lograría que no hallen tantas protestas y denuncias al Ministerio de Trabajo por parte de los trabajadores hacia sus empleadores. El estudio desarrollado en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018, mostrará como una correcta motivación en el trabajador mejora la perspectiva de los trabajadores y por ende generar un mejor clima organizacional, reforzando la relación trabajador y empleador.

Justificación Metodológica

El objetivo del estudio demanda el uso de fuentes de información primaria, como son las encuestas, para poder realizar el diagnóstico de la situación de la empresa Promartex EIRL., sus características, deficiencias, y términos positivos, de la misma manera se espera generar un instrumento de recopilación de datos que facilite el trabajo de la muestra, y de esa manera facilite la identificación de variables estratégicas. Por ello, se espera analizar los datos, organizarlos mediante cuadros estadísticos para un análisis más exhaustivo de las variables.

1.6 Hipótesis:

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Hipótesis Específicos

Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

1.7 Objetivos

Objetivos General

Establecer la relación existente entre el clima organizacional el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Objetivos Específicos

Establecer la relación existente entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Establecer la relación existente entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Establecer la relación existente entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Establecer la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Establecer la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Diseño

Según Toro, I. (2006), propone que:

El diseño de la investigación es no experimental, porque se basa en la obtención de información, y el investigador no interviene en su comportamiento. Trata de determinar las relaciones entre las variables, tal como se presentan en la realidad, sin la intervención del investigador. (p.158)

Según Bernal, C. (2006), afirma que:

El diseño de investigación es transversal, cuando se investiga el objeto en un punto determinado de tiempo, del cual se toma información relevante que será usada en el estudio y su finalidad es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado. (p.122)

El proyecto de investigación se realizó del periodo Agosto-2017 hasta Julio-2018. No obstante, se puede decir que el diseño de investigación es transversal ya que se ha ido recolectando los datos en un solo momento o en un tiempo único. También es de diseño no experimental con el cual se podrá alcanzar ya los objetivos propuestos, pero claro sin manipular ambas variables; y se puede decir que es transversal por que se recopila los datos en un solo momento.

Nivel

El nivel del estudio es Descriptivo-Correlacional.

Según Naghi, M. (2005), “el estudio descriptivo es la acción de acumular datos para describir un fenómeno, su realización se basa en variables como persona, tiempo y lugar; y explica a la entidad sobre clientes y objetos y facturas” (p.91).

El estudio descriptivo lo emplearemos para explicar quién, donde, cuando, como y el porqué de dicho fenómeno, sin manipular el factor de estudio.

Según Gomez, M. (2006), señala que, “el estudio correlacional, tiene un concepto explicativo ya que nos permite saber si existe una relación entre dos conceptos con

el previo uso de instrumentos estadísticos (...) tan bien uno o más datos podrían predecir un resultado específico” (p.68).

Los estudios correlacionales se realizan en ambientes naturales como laboratorios, donde los resultados no deben tener la relación causa – efecto, porque no se demuestra cuál de estas ocurre en primer o segundo lugar, además que no se pueden manipular las variables.

Tipo de estudio

Según Sampieri, S. (2010), señala que “la investigación es aplicada, porque analiza, el conocimiento de dos o más variables, donde los resultados se utilizan de manera inmediata con el propósito de solucionar problemas de la realidad” (p.113).

El tipo de estudio es aplicado, ya que busca ampliar el conocimiento sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Enfoque:

Según Hernández et al. (2014), afirma que, “la investigación es cuantitativo, porque se recopila datos de gran importancia para comprobar si se acepta o rechaza la hipótesis alternativa comprendiendo o interpretando los resultados estadísticos” (p.187).

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se basa en números para analizar y comprobar datos e información recopilada en las variables clima organizacional y desempeño laboral. Por ello esta investigación es empírica por excelencia.

2.2. Variables, Operacionalización

Variables

Clima organizacional

Palma, S. (2004) señala que:

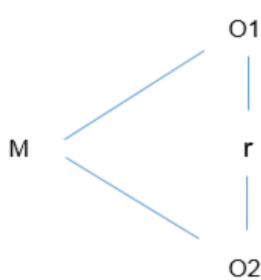
El clima organizacional es el ambiente propio de la empresa, que es que es percibido por los colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden

variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal. (p.54)

Desempeño Laboral

Rodríguez, P. (2009), Señala que:

El desempeño laboral se define como las acciones que realizan los empleados, realizando estos lo mejor que pueden, según los recursos disponibles y que estos puedan medirse, y la empresa por su parte debe plantear los objetivos a seguir y garantizar las condiciones para realizarlo, controlando el desempeño laboral, con el fin de guiar a la empresa en el rumbo adecuado (p.91).



M: Muestra que se realiza en el estudio.

1,2: Variables de estudio.

O: Observación y medición de ambas variables.

r: rotación estadística de interrelación.

Tabla 1:

Cuadro de Operacionalización de la variable Clima Organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Palma, S. (2004), El clima organizacional es el ambiente propio de la empresa, que es que es percibido por los colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal. (p.54)	El clima organizacional se mide empleando el cuestionario de clima laboral denominado CL-SPC, creado por Sonia Palma Carrillo, que está constituido por cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1	Se aplicó la escala Likert: Ninguno o nunca
			Interés por el éxito del personal	6	
			Definición de objetivos y acciones	11	
			Grado de desempeño	16	
			reconocimiento por los logros	21	
			Actividades para el desarrollo del personal	26	
			Capacitación del personal	31	
			Promover el desarrollo personal	36	
			Ideas creativas	41	
			Logros en el trabajo	46	
		Involucramiento laboral	Compromiso de éxito	2	Poco Mucho
			Asegurar el logro en el trabajo	7	
			Factor humano	12	
			Compromiso con la empresa	17	
			Mejoramiento de las funciones	22	
			Tareas diarias en beneficios del desarrollo personal	27	
			Tarea estimulante	32	
			Orgullo personal	37	
			Visión, misión y valores de la empresa	42	
			Calidad de vida laboral	47	
		supervisión	Superación de problemas	3	Todo o Siempre
			Métodos de trabajo	8	
			Evaluación del personal	13	
			Preparación para cumplir tareas	18	
			Responsabilidad definidas	23	
			Seguimiento y control de actividades	28	
			Normas y procedimientos	33	
			Objetivos en el trabajo	38	
			Métodos o planes establecidos	43	
			Trato justo en la empresa	48	
		Comunicación	Acceso a la información	4	
			Información adecuada	9	
			Relación de confraternidad	14	
			Canales de comunicación	19	
			Interacción con los trabajadores de mayor cargo	24	
			Afrontar y superar obstáculos	29	
			Comunicación interna	34	
			Consideración de ideas y opiniones	39	
			Colaboración entre distintas áreas	44	
			Conocimiento del progreso en distintas áreas	49	
		Condiciones laborales	Cooperación entre compañeros	5	
			Objetivos retadores	10	
			Toma de decisiones responsables	15	
			Equipo integrado	20	
			Eficacia	25	
			Administración de los recursos	30	
			Remuneración apropiada y diferenciada	35	
			Objetivos en relación de la visión de la empresa	40	
			Tecnología que facilita el trabajo	45	
			Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador	50	

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Cuadro de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Definición operacional	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Escala de medición
Rodríguez, P. (2009), El desempeño laboral se define como las acciones que realizan los empleados, realizando estos lo mejor que pueden, según los recursos disponibles y que estos puedan medirse, y la empresa por su parte debe plantear los objetivos a seguir y garantizar las condiciones para realizarlo, controlando el desempeño laboral, con el fin de guiar a la empresa en el rumbo adecuado.	Para medir el desempeño laboral se hace uso de un cuestionario de 30 preguntas que comprende las dimensiones mencionadas por el autor Rodríguez, P. (2009), en su formulario de evaluación de desempeño laboral.	Eficiencia	Disponibilidad	1,2	Se aplicó la escala Likert:
			Optimización de recursos	3	
			Cumplimiento de tareas	4,5	
			Planeamiento	6,7	
		Eficacia	Recursos	8	Nunca
			Cumplimiento de Objetivos	9,10	
			Incremento de clientes	11	
			Alcanzar metas	12,13,14	
		Efectividad	Productividad	15,16,17	A veces
			Cumplimiento de normas	18,19	
			Valor Agregado	20,21	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

Según Naghi, M. (2005), señala que:

La población se le conoce al conjunto de elementos de un tipo particular cuyo conocimiento es de interés y vale destacar que cada uno de los elementos de una población es un individuo u objeto, denominado así porque originalmente el campo de actuación de la estadística fue la demográfica. (p. 78)

Para el estudio de la investigación, se toma una población de 30 trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018.

Censo

Según Sabino (2004) “Se denomina censo al conteo de individuos que conforman una población estadística, a si misma se puede definir como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones” (p.125).

El censo es una operación estadística donde se trabaja con todos los individuos que conforman la población estadística. Por lo tanto, no se trabaja con una muestra, sino con la población total.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica usada para la investigación aplicada en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, es la encuesta para conocer el perfil de la población destacando hechos específicos.

Según García, F. (2004) “la encuesta es un método realizado por medio de técnicas de interrogación, para conocer aspectos relativos a los grupos, y recopilar datos como ideas, conocimientos y opiniones” (p.19).

Mientras el instrumento de recolección de datos que se aplicara es el cuestionario con el método de evaluación sumaria o escala de Rensis Likert.

Según Naghi, M. (2000) “El cuestionario es un sistema de preguntas racionales ordenados de manera coherente expresada en un lenguaje sencillo y comprensible,

sin ser necesario la intervención del encuestador y se pide la reacción de la persona en tres, cinco o siete categorías” (p. 95).

Validez

Arias, S. (2008), propone que, “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.96).

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2013) Menciona que la confiabilidad de un instrumento de medición explica el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales [...]” (p.185).

Tabla 3

Fiabilidad de la variable Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	50

Nota: IBM SPSS

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.924 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Clima Organizacional, que se realizó a 30 de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018, que permitió conocer la estabilidad de los ítems, ya que logra tener un nivel de confiabilidad muy buena.

Tabla 4.

Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	21

Nota: IBM SPSS

Los datos procesados en el SPSS, se logró obtener un 0.969 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Desempeño Laboral, que se realizó a 30 de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018, que permitió conocer la estabilidad de los ítems, ya que lograr tener un nivel de confiabilidad muy buena.

2.5. Métodos de análisis de datos

Sampieri, S. (2009) afirma que:

La mejor ventaja que brinda este programa SPSS es la capacidad para trabajar con una base de datos, donde el sistema estadístico usado en los estudios para hallar resultados como la tabla de contingencia, la prueba de normalidad y alfa de cronbach. (p.174)

Además, se procede analizar el coeficiente de correlación de Spearman, donde se prueba la hipótesis de manera que se conozca si existe relación entre las variables: Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Asimismo, se elaborará las tablas cruzadas bivariadas, para efectuar un análisis descriptivo, con la finalidad de explicar los resultados de manera analítica.

Análisis Descriptivos: Se utiliza para describir cómo se comporta una variable en una población o en el interior de subpoblaciones y se limita al empleo de la estadística descriptiva. (Distribución de frecuencia y tablas cruzadas en la presente investigación)

2.6. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó bajo la propiedad intelectual de los autores consultados, como también la identidad de los encuestados ya que se realizará bajo el anonimato. El proyecto de investigación pasara por una prueba de similitud del Software Turnitin para poder garantizar la calidad, originalidad de la investigación del Proyecto de Tesis.

III. RESULTADO

Tabla 5

Distribución de frecuencia para Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Clima Organizacional	Desempeño Laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	Rho =
REGULAR	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	20.0%	Sig. (bilateral) = 0.000)
BUENO	3.3%	13.3%	6.7%	23.3%	46.7%	
MUY BUENO	0.0%	6.7%	20.0%	6.7%	33.3%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Base de datos de la Investigación

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 5, se puede afirmar que Clima Organizacional es bueno en un 46.7% y que el Desempeño Laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo general de la investigación era Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018; mediante los resultados se puede indicar que cuando Clima Organizacional es muy bueno, Desempeño Laboral es muy bueno con un 6.7%. Además, cuando clima organizacional es bueno, motivación es bueno con un 6.7%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.534^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, esta calificación demuestra que existe una correlación Moderada entre ambas variables.

Tabla 6

Distribución de frecuencia para Autorrealización y Desempeño Laboral

Autorrealización	Desempeño Laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	Rho =
MALO	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	3.3%	10.0%	13.3%	26.7%	
BUENO	0.0%	13.3%	10.0%	16.7%	40.0%	
MUY BUENO	3.3%	3.3%	16.7%	6.7%	30.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Base de datos de la Investigación

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 6, se puede afirmar que Autorrealización es bueno en un 40.0% y que el Desempeño Laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Determinar la relación entre Autorrealización y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018; mediante los resultados se puede indicar que cuando Autorrealización es muy bueno, Desempeño Laboral es muy bueno con un 6.7%. Además, cuando Autorrealización es bueno, Desempeño Laboral es bueno con un 10.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.645^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, esta calificación demuestra que existe una correlación Moderada entre Autorrealización y Desempeño Laboral.

Tabla 7

Distribución de frecuencia para Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral

Involucramiento Laboral	Desempeño Laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	Rho =
MALO	0.0%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%	Sig. (bilateral) = 0.001)
REGULAR	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%	
BUENO	0.0%	10.0%	10.0%	13.3%	33.3%	
MUY BUENO	3.3%	10.0%	16.7%	10.0%	40.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Base de datos de la Investigación

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 7, se puede afirmar que Involucramiento Laboral es muy bueno en un 40.0% y que la Desempeño Laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Determinar la relación entre Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018; mediante los resultados se puede indicar que cuando Involucramiento Laboral es muy bueno, Desempeño Laboral es muy bueno con un 10.0%. Además, cuando Involucramiento Laboral es bueno, Desempeño Laboral es bueno con un 10.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.351^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, esta calificación demuestra que existe una correlación Débil entre Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral.

Tabla 8

Distribución de frecuencia para Supervisión y Desempeño Laboral

Supervisión	Desempeño Laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	Rho =
MALO	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%	Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	
BUENO	3.3%	10.0%	13.3%	30.0%	56.7%	
MUY BUENO	0.0%	6.7%	10.0%	10.0%	26.7%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Base de datos de la Investigación

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 8, se puede afirmar que Supervisión es bueno en un 56.7% y que el Desempeño Laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Determinar la relación entre Supervisión y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018; mediante los resultados se puede indicar que cuando Supervisión es muy bueno, Desempeño Laboral es muy bueno con un 10.0%. Además, cuando Supervisión es bueno, Desempeño Laboral es bueno con un 13.3%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.412^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, esta calificación demuestra que existe una correlación Débil entre Supervisión y Desempeño Laboral.

Tabla 9

Distribución de frecuencia para Comunicación y Desempeño Laboral

Comunicación	Desempeño Laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	Rho =
MALO	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	Sig. (bilateral) = 0.000)
REGULAR	0.0%	0.0%	10.0%	3.3%	13.3%	
BUENO	3.3%	13.3%	10.0%	26.7%	53.3%	
MUY BUENO	0.0%	6.7%	13.3%	10.0%	30.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Base de datos de la Investigación

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 9, se puede afirmar que Comunicación es bueno en un 53.3% y que el Desempeño Laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Determinar la relación entre Comunicación y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018; mediante los resultados se puede indicar que cuando Comunicación es muy bueno, Desempeño Laboral es muy bueno con un 10.0%. Además, cuando Comunicación es bueno, Desempeño Laboral es bueno con un 10.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.727^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.000, esta calificación demuestra que existe una correlación Moderada entre Supervisión y Desempeño Laboral.

Tabla 10

Distribución de frecuencia para Condiciones Laborales y Desempeño Laboral

Condiciones Laborales	Desempeño Laboral					Rho de Spearman
	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	TOTAL	
MALO	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	Rho = 0.516** Sig. (bilateral) = 0.001)
REGULAR	0.0%	3.3%	13.3%	0.0%	16.7%	
BUENO	3.3%	6.7%	10.0%	30.0%	50.0%	
MUY BUENO	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	30.0%	
TOTAL	3.3%	20.0%	36.7%	40.0%	100%	

**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Base de datos de la Investigación

Nota: SPSS 22

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 10, se puede afirmar que Condiciones Laborales es bueno en un 50.0% y que el Desempeño Laboral es muy bueno con un 40.0%.

No obstante, el objetivo específico de la investigación era Determinar la relación entre Condiciones Laborales y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018; mediante los resultados se puede indicar que cuando Condiciones Laborales es muy bueno, Desempeño Laboral es muy bueno con un 10.0%. Además, cuando Condiciones Laborales es bueno, Desempeño Laboral es bueno con un 10.0%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.516^{**}$ y una Sig. Bilateral = 0.001, esta calificación demuestra que existe una correlación Moderada entre Condiciones Laborales y Desempeño Laboral.

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación entre el clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018. De la misma manera, se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales), con la variable desempeño laboral.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para la empresa Promartex EIRL, y después se validó por cinco expertos de la UCV y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con una Alfa de Cronbach de 0.924 para el cuestionario de clima organizacional y 0.969 para el cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados nos muestran que los trabajadores de la empresa Promartex EIRL, califican el clima organizacional como muy bueno en un 33.3%, pero se tiene un grupo que lo califica como bueno en un 46.7% y regular en un 20.0%; situación que debe ser tomada en consideración por los directivos de la empresa Promartex EIRL. Por otro lado, se tiene que estos mismos trabajadores indican que es muy bueno el desempeño laboral en un 40.0%.

En cuanto a la relación que tienen las dos variables se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, que cuando los trabajadores consideran que el clima organizacional es muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 6.7%, mientras otros consideran que cuando el clima organizacional es bueno, el desempeño laboral es bueno en un 6.7%; por otro lado, cuando el clima organizacional es considerado como regular, el desempeño laboral es regular en un 13.3%. Con la observación de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.534$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p = 0.05$), que nos permite afirmar de que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Estos resultados se asemejan a los resultados obtenidos por Pérez, Chamorro. (2014) (Rho de Spearman $Rho = 0.612$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que Existe relación entre El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mies (dirección provincial de pichincha). Por otro lado, también están los resultados de Marroquín, S. y Pérez, L. (2011) (Rho de Spearman $Rho = 0.524$, Sig. (bilateral) =

0.001; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que existe relación entre el Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King. También está el autor Uría. (2011), con los resultados (Rho de Spearman $Rho = 0.342$, Sig. (bilateral) = 0.010; ($p \leq 0.05$)) que demuestra que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato. Por otro lado, Ninahuanca, A. (2017) cuyos resultados son (Rho de Spearman $Rho = 0.634$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), que demuestra que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho 2017. Como también está Guía, R. (2014), cuyos resultados son (Rho de Spearman $Rho = 0.851$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), lo que demuestra que existe relación entre clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores en el Oficina de Recursos Humanos de la DISA IV Lima Este. Por ultimo esta, Borja, K. (2017), cuyos resultados son (Rho de Spearman $Rho = 0.957$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), demostrando que existe relación entre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la empresa Cineplanet – Independencia 2017. Estos resultados nos muestra que si existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en diferentes tipos de empresas.

Analizando los resultados de las dimensiones de clima organizacional en forma independiente se observa que la autorrealización presentó una calificación con 30.0% de muy bueno, seguido de la dimensión involucramiento laboral con 40.0% de muy bueno; en el otro extremo se encuentra dimensiones como la supervisión que tiene 26.7% de muy bueno, la comunicación con 30.0% de muy bueno y la dimensión condiciones laborales que mostro una calificación de 30.0% de muy bueno. Por lo tanto, los directivos de la empresa Promartex EIRL, deberán mejorar sus indicadores de la dimensión supervisión sobre todo la superación de problemas, la evaluación del personal y el seguimiento y control de actividades.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de clima organizacional con la variable desempeño laboral donde se tiene en cuenta que cuando los trabajadores consideran que el clima organizacional es muy bueno, entonces el desempeño laboral es muy bueno en un 6.7%, si tomamos en cuenta las interrelaciones de las dimensiones del clima organizacional, en la autorrealización cuando es considerado por los trabajadores

como bueno, el desempeño laboral es bueno en un 10.0%, por otro lado cuando el involucramiento laboral es muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 10.0%. También está la supervisión que cuando es considerada muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 10.0%, mientras que para la comunicación cuando es considerado muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 10.0%; finalmente está la dimensión condiciones laborales del cual cuando es considerado por los trabajadores como muy bueno, el desempeño laboral es muy bueno en un 10.0%.

Se destaca que los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones del clima organizacional, nuevamente es coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones de autorrealización (Rho=0.645, Sig. (bilateral) = 0.000), la dimensión comunicación (Rho=0.727, Sig. (bilateral) = 0.000); y las condiciones laborales (Rho=0.516, Sig. (bilateral) = 0.000), mientras que los más bajos corresponden a la dimensión involucramiento laboral (Rho=0.351, Sig. (bilateral) = 0.001) y supervisión (Rho=0.412, Sig. (bilateral) = 0.000). De esta manera podemos concluir en que todas las dimensiones de clima organizacional están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable desempeño laboral, correspondiendo la correlación más baja al involucramiento laboral y la más alta a la autorrealización, comunicación y condiciones laborales.

En el caso de comparar estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Chamorro. (2014), encuentra que la comunicación tiene correlación con el desempeño laboral, justificado con los resultados (Rho de Spearman Rho =0.442, Sig. (bilateral) = 0.002; ($p \leq 0.05$)). Marroquín, S. y Pérez, L. (2011), que encuentra que el involucramiento laboral también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman Rho =0.268, Sig. (bilateral) = 0.030; ($p \leq 0.05$)). Por otro lado, Uría. (2011) encuentra que la dimensión comunicación también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman Rho=0.739, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)) y por último la dimensión condiciones laborales que también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman Rho=0.531, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Otro es el caso de Ninahuanca, A. (2017) que también encuentra que la autorrealización tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman Rho=0.645, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), también la dimensión involucramiento laboral que tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman Rho=0.645,

Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), otro es la supervisión (Rho de Spearman $Rho=0.412$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), comunicación también guarda correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman $Rho=0.727$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), por ultimo las condiciones laborales también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman $Rho=0.516$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Por otro lado, esta Guía, R. (2014) que encuentra que la dimensión involucramiento laboral también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman $Rho=0.586$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Finalmente, esta Borja, K. (2017), que encuentra que la dimensión comunicación también tiene correlación con el desempeño laboral (Rho de Spearman $Rho=0.463$, Sig. (bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). En conclusión, podemos confirmar que existe correlación entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral; por lo tanto, si se mejora el clima organizacional podremos seguir mejorando el desempeño laboral. Se tiene que tomar mayor atención en mejorar las dimensiones como la autorrealización, comunicación y condiciones laborales, para mejorar el desempeño laboral, sin descuidar las demás dimensiones del clima organizacional.

V. CONCLUSIÓN

Los resultados en el presente estudio, en base a la información recopilada de los trabajadores de la empresa Promartex EIRL, se consiguen las siguientes conclusiones:

Se ha determinado que existe una correlación moderado, corroborado por los resultados de ($Rho = 0.534$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Además, se considera que el clima organizacional fue considerado como muy bueno en un 33.3% de los trabajadores y el 40.0% de los trabajadores consideraron que el desempeño laboral también es muy bueno. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, demostrando que existe relación significativa entre las variables I y II.

Se identificó que existe una correlación moderado ($Rho = 0.645$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa Promartex, fue considerado la autorrealización como muy bueno en un 30.0% de los trabajadores y el 40.0% manifestó que el desempeño laboral también es muy bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral.

Se identificó que existe una correlación débil ($Rho = 0.351$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión el involucramiento laboral y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa Promartex, fue considerado el involucramiento laboral como muy bueno en un 40.0% de los trabajadores y el 40% manifestó que el desempeño laboral también es muy bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral.

Se identificó que existe una correlación débil ($Rho = 0.412$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa Promartex, fue considerado la

supervisión como muy bueno en un 26.7% de los trabajadores y el 40.0% manifestó que el desempeño laboral también es muy bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral.

Se identificó que existe una correlación moderado ($Rho = 0.727$, Sig. (Bilateral) = 0.000) entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa Promartex, fue considerado la comunicación como muy bueno en un 30.0% de los trabajadores y el 40.0% manifestó que el desempeño laboral también es muy bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral.

Se identificó que existe una correlación moderado ($Rho = 0.516$, Sig. (Bilateral) 0.000) entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral. Esto se originó en los resultados que tiene la empresa Promartex, fue considerado las condiciones laborales como muy bueno en un 30.0% de los trabajadores y el 40.0% manifestó que el desempeño laboral también es muy bueno. En consecuencia, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIÓN

A razón de que los directivos de la empresa Promartex, tienen conocimiento de que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, se recomienda lo siguiente:

- En relación a la variable Clima organizacional se obtuvo una correlación significativa moderada con la desempeño laboral, y es en la dimensión comunicación que se obtuvo una correlación significativa mejor que las otras, por ello se recomienda como solución que la empresa debe realizar reuniones, donde se brinde videos sobre los eventos o noticias más destacadas de la empresa Promartex EIRL, con el objetivo de mejorar el acceso de la información para superar los obstáculos en las diferentes áreas, donde pueden interactuar los trabajadores de las distintas áreas.
- Respecto a la dimensión autorrealización cuya correlación resulto ser moderado, se recomienda como solución que se realicen capacitaciones para incrementar el potencial en el caso de la empresa Promartex EIRL, donde se puede contribuir en definir los objetivos y acciones para lograrlo, además el jefe de cada área debe reconocer todos los logros del personal, de esta manera los trabajadores pueden generar nuevas ideas para mejorar el desempeño laboral, como son las actividades de realizar planillas, observaciones en problemas del personal, con el fin de medir y controlar la asistencia y el rendimiento.
- Para la dimensión involucramiento laboral, se obtuvo un valor de correlación débil, por ello se recomienda como solución que los trabajadores puedan participar en conferencias o talleres para incrementar su conocimiento sobre las funciones que tienen en su cargo, de esta forma el personal se sentirá motivado por cumplir las tareas diarias que representaran un orgullo personal y mejorara la calidad de vida laboral, a través del plan anual que debe ser seguido de manera eficaz y eficiente por la empresa.
- En cuanto a la dimensión supervisión, se estableció una correlación débil, por ello se recomienda establecer un sistema de monitoreo, donde se verifique la hora de ingreso y salida, donde cada mes halla un área especializada es decir un tercero, que se encargue de brindar apoyo a los problemas que se presentan,

además se debe crear mejores métodos de trabajo, con tal de que se planteen bien las responsabilidades del cargo de cada trabajador, mediante un seguimiento y control de todas las actividades.

- En relación a la comunicación, que resulto en una correlación moderada, se recomienda que se cuente con mejores sistemas tecnológicos, utilizados en diferentes empresas de importación, y servirá para poder transferir información relevante sobre temas como el personal de modalidad, los requerimientos de equipos, base de datos importantes para tener libre acceso a la información sobre la ejecución de las funciones. Otra recomendación seria realizar unas reuniones o festividades de ámbito social, cultural y deportivo, con el motivo de que el personal pueda interactuar y de esta manera se puede fomentar la comunicación entre los miembros de diferentes áreas.
- Se recomienda que la empresa Promartex EIRL, mejore las condiciones laborales ya que se obtuvo una correlación significativa moderada por lo tanto se debe plantear como solución alternativa el gestionar y poder asignar un grupo de especialistas, es decir terceros que evalúen el desempeño laboral del personal, con el fin de que pueda brindar compensaciones. Otra recomendación seria que se cree un programa informático para la buena gestión de los recursos tecnológicos que ayudara a tomar mejores decisiones de acuerdo a la misión y visión de la empresa.

VII. REFERENCIAS

- Arias, S. (2008). Introducción a la metodología de la investigación científica. (9na ed.). Córdoba: Editorial Brujas.
- Aponte, L. (2011). El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en la empresa “Serviposible S.A.” de la ciudad de Baños. (Tesis de Grado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Brooks, J. (2009). Scientific Investigation. (8vo ed.). Estados Unidos: UOC.
- Bulege, W. (6 de febrero de 2013). Metodología de la Investigación: Muestra y Población. Recuperado de <http://es.slideshare.net/wbulege/muestra-y-poblacion>
- Brunet (1987). El Clima Organizacional. Revistas diversitas – perspectiva en psicología – Vol.2, N°2, 2006. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200013
- Castellanos Pilca, V. F. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño en el personal de la oficina distrital de Cayambe del MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social). Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad Central de Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3686/1/T-UC-0007-121.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5a ed.). Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Duque, Y. (6 de abril de 2014). “*Clima Organizacional según la Teoría de Litwin y Stringer*”. [Mensaje en un blog] Recuperado de <http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.pe/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html>
- Hernández et al. (2014). Metodología de investigación: práctica en ámbitos administrativos. (8va ed.). Colombia: Brujas
- Hernández et al. (2011). Metodología de investigación: práctica en ámbitos administrativos. (8va ed.). Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Hernández et.al. (2012). Metodología de la investigación. (7ma ed.). México: Editorial Brujas.

- Guía, R. (2014). “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores en el Oficina de Recursos Humanos de la DISA IV Lima Este”. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Infantes, C. (2014). “*Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Lima Ciudad 2013*”. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Litwin y Stringer (1968). *Teoría de Litwin y Stringer Clima Organizacional*. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teoria-DeLitwin-y-Stringer-Clima/267721.html>
- Marroquín, S. y Pérez, L. (2011). “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King”. (Tesis de Grado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Méndez, C (1994). Clima organizacional en Colombia IMCOC: un método de análisis para su intervención. (1^{era} ed.). Colombia: Universidad del Rosario.
- Mino, E. (2014). “*Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los Trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque*”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Naghi, M. (2005). Metodología de la Investigación. (2^a ed.). México: LIMUSA, S.A.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC Manual. (1^o ed.). Perú:
- Peña, S. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en la frontera de Coahuila- México* (tesis de licenciatura). Universidad de Autónoma de Coahuila, Coahuila, México.
- Pérez Chamorro, F. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE0007-180.pdf>
- Pride, W. (2011). Research Methodology. (9na ed.). Estados Unidos: South- Western.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Pachuca Andahuaylas*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional José María

Arguedas, Andahuaylas, Perú. Sampieri, S. (2010). Metodología de la investigación. (8va ed.). Ecuador: McGraw-Hill.

Rodríguez, P. (2009). “Eficiencia, Eficacia y Efectividad (ii)”. Página web

<http://www.economiasencilla.com/gestión-empresarial/eficienciaeficacia-y-efectividad-ii/>

Sabino, F. (2002). Metodología y Técnicas de Investigación. (2da ed.) Colombia: Episteme.

Sampieri, S. (2009). Administración científica de investigación: práctica y teórica. (8va ed.). México: Pearson.

Toro, I. (2006). Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación. (1ª ed.). Colombia: Universidad EAFIT.

Uría, D. (2011). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA.LTDA de la ciudad de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Hernández et al. (2011). Metodología de investigación (5ta ed.). España: Brujas

Valdivia, C. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DANPER-Trujillo SAC*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Zegarra, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa bolivariana de Puno*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional del altiplano, Puno, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS DE LAS VARIABLES

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- | | | |
|---|---|----------------|
| 1 | = | Ninguno o poco |
| 2 | = | Poco |
| 3 | = | Regular o algo |
| 4 | = | Mucho |
| 5 | = | Todo o Siempre |

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: AUTORRELACION					
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.					
2	El jefe tiene interés por el éxito del personal.					
3	Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlos.					
4	En la empresa, se valora el alto grado de desempeño.					
5	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
7	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se reconoce los logros en el trabajo.					
10	Se promueve la generación de ideas creativas.					
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
11	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.					
12	El trabajador asegura su logro en el trabajo.					
13	Cada empleado es considerado como factor clave para el éxito de la empresa.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la empresa.					
15	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.					
20	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral.					
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION					
21	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.					
22	En su área, se mejoran los métodos de trabajo.					

23	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo.					
24	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.					
25	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.					
26	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos de trabajo están bien definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACION					
31	Tienen acceso a la información necesaria para la ejecución de las tareas.					
32	En su área, la información fluye adecuadamente.					
33	En el equipo de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con los trabajadores de mayor cargo.					
36	En la empresa se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La empresa fomenta y promueve la comunicación.					
38	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las distintas áreas.					
40	Se conoce el progreso en otras áreas de la organización.					
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	En el trabajo, los objetivos son retadores.					
43	Tiene la oportunidad de tomar decisiones responsables para cumplir las tareas.					
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficaz.					
46	Existe una buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa.					
49	Se dispone de tecnología que simplifique el trabajo.					
50	Las remuneraciones se otorgan de acuerdo al desempeño y logros del trabajador.					

Gracias por completar el cuestionario.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: ____ Sexo: ____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- | | | |
|---|---|----------------|
| 1 | = | Ninguno o poco |
| 2 | = | Poco |
| 3 | = | Regular o algo |
| 4 | = | Mucho |
| 5 | = | Todo o Siempre |

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA					
1	El personal es eficiente en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa.					
2	Las áreas administrativas de la empresa brindan una atención de inmediata a todo el personal.					
3	El área de logística brinda el funcionamiento de los materiales, equipos y sistemas informáticos y comunicación					
4	El personal administrativo cumple con sus tareas destinadas con responsabilidad.					
5	La oficina de administración cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación para el cumplimiento de cada tarea establecida.					
6	Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa.					
7	El área de bienestar ha brindado un plan de motivación para el personal.					
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA					
8	El área de logística hace entrega de recursos al personal para que puedan trabajar con mayor facilidad.					
9	El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la administración.					
10	El área de Administración implementa estrategias nuevas para el cumplimiento de los objetivos.					
11	El incremento del nuevo personal es para el mejor cumplimiento de las actividades de la oficina de Administración.					
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION					
12	La jefatura brinda motivación para así poder alcanzar las metas mensuales.					
13	Existen sanciones por el incumplimiento de metas durando cierto periodo.					
14	La oficina de jefatura implementa estrategias que permitan a los trabajadores a cumplir sus metas establecidas.					
15	El jefe de área fortalece la cultura de productividad dentro del ambiente de trabajo.					
16	El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas.					
17	Existe un mayor incremento en la productividad laboral de las Administrativas.					
18	Recursos Humanos cumple con los incentivos que se le brinda al personal por llegar a cumplir sus metas.					
19	Jefatura está pendiente del cumplimiento de las normas laborales dentro de la empresa.					
20	Las habilidades profesionales de cada uno ayuda en la mejora del desempeño dentro de la empresa.					
21	Sus rendimientos diarios ayudan a tener un valor agregado para sus evaluaciones mensuales dentro de la empresa.					



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

ANEXO2: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: AUTORRELACION										
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.										
2	El jefe tiene interés por el éxito del personal.										
3	Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlos.										
4	En la empresa, se valora el alto grado de desempeño.										
5	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.										
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.										
7	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.										
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.										
9	Se reconoce lo logros en el trabajo.										
10	Se promueve la generación de ideas creativas.										
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL										
11	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.										
12	El trabajador asegura su logro en el trabajo.										
13	Cada empleado es considerado como factor clave para el éxito de la empresa.										
14	Los trabajadores están comprometidos con la empresa.										
15	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.										
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.										
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.										
18	Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal.										
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.										
20	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral.										
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION										
21	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.										
22	En su área, se mejoran los métodos de trabajo.										
23	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo.										
24	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.										
25	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.										
26	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.										
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.										
28	Los objetivos de trabajo están bien definidos.										
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.										



Observaciones:

DNI: 1540.7007

Asesor de Terr-

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los Items planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Junio del 2018



Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
Nº		M D	A	M A	M D	A	M A	M D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA											
1	El personal es eficiente en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa.		✓			✓				✓	
2	Las áreas administrativas de la empresa brindan una atención de inmediata a todo el personal.										
3	El área de logística brinda el funcionamiento de los materiales, equipos y sistemas informáticos y comunicación			✓						✓	
4	El personal administrativo cumple con sus tareas destinadas con responsabilidad.			✓						✓	
5	La oficina de administración cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación para el cumplimiento de cada tarea establecida.			✓						✓	
6	Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa.			✓						✓	
7	El área de bienestar ha brindado un plan de motivación para el personal.		✓			✓				✓	
DIMENSIÓN 2: EFICACIA											
9	El área de logística hace entrega de recursos al personal para que puedan trabajar con mayor facilidad.		✓			✓				✓	
10	El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la administración.		✓			✓				✓	
	El área de Administración implementa estrategias nuevas para el cumplimiento de los objetivos.		✓			✓				✓	
11	El incremento del nuevo personal es para el mejor cumplimiento de las actividades de la oficina de Administración.		✓			✓				✓	
12									✓		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION											
13	La jefatura brinda motivación para así poder alcanzar las metas mensuales.										
14	Existen sanciones por el incumplimiento de metas durante cierto periodo.			✓					✓		
15	La oficina de jefatura implementa estrategias que permitan a los trabajadores a cumplir sus metas establecidas.			✓					✓		
16	El jefe de área fortalece la cultura de productividad dentro del ambiente de trabajo.			✓					✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>]	Aplicable después de corregir [<input checked="" type="checkbox"/>]	No aplicable [<input type="checkbox"/>]
...			

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Especialidad del validador:..

DNI:.....15.00.00

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹			Relevancia²			Claridad³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: AUTORRELACION											
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.										
2	El jefe tiene interés por el éxito delo personal.			X				X			
3	Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlo.			Y				X			
4	En la empresa, se valora el alto grado de desempeño.			X				X			
5	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.			X				X			
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			Y				X			
7	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.			X				X			
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.			X				X			
9	Se reconoce lo logros en el trabajo.							X			
10	Se promueve la generación de ideas creativas.			X				X			
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL											
11	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.			X				X			
12	El trabajador asegura su logro en el trabajo.			X				X			
13	Cada empleado es considerado como factor clave para el éxito de la empresa.			X				X			
14	Los trabajadores están comprometidos con la empresa.			X				X			
15	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.			X				X			
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.							X			
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.			X				X			
18	Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal.			X				X			
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.			X				X			
20	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral.			Y				X			
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION											
21	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.			X				X			
22	En su área, se mejoran los métodos de trabajo.			Y				X			
23	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo.			X				X			
24	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.			X				X			
25	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.			X				X			
26	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.			X				X			
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			X				X			
28	Los objetivos de trabajo están bien definidos.			X				X			
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			Y				X			

Observaciones:

DNI: 90122038

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Junio del 2018

Ques

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D D	A	M A	M D D	A	M A	M D D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA											
1	El personal es eficiente en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa.			X			X				X
2	Las áreas administrativas de la empresa brindan una atención de inmediata a todo el personal.			X			X				X
3	El área de logística brinda el funcionamiento de los materiales, equipos y sistemas informáticos y comunicación			X			X				X
4	El personal administrativo cumple con sus tareas destinadas con responsabilidad.			X			X				X
5	La oficina de administración cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación para el cumplimiento de cada tarea establecida.			X			X				X
6	Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa.		X				X				X
7	El área de bienestar ha brindado un plan de motivación para el personal.		X				X				X
DIMENSIÓN 2: EFICACIA											
9	El área de logística hace entrega de recursos al personal para que puedan trabajar con mayor facilidad.			X			X				X
10	El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la administración.			X			X				X
	El área de Administración implementa estrategias nuevas para el cumplimiento de los objetivos.		X				X			X	
11	El incremento del nuevo personal es para el mejor cumplimiento de las actividades de la oficina de Administración.		X				X			X	
12											
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION											
13	La jefatura brinda motivación para así poder alcanzar las metas mensuales.			X			X				X
14	Existen sanciones por el incumplimiento de metas durante cierto periodo.			X			X				X
15	La oficina de jefatura implementa estrategias que permitan a los trabajadores a cumplir sus metas establecidas.			X			X				X
16	El jefe de área fortalece la cultura de productividad dentro del ambiente de trabajo.			X			X				X



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [~~X~~]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Navarro Araniha, Teresa

DNI: 10122038

Especialidad del validador:..

Docente metodólogo.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Junio del 2018

Deed

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	A	M A	M D	A	M A	M D	A		
DIMENSIÓN 1: AUTORRELACION											
1	Existen oportunidades de progresar en la empresa.										
2	El jefe tiene interés por el éxito de lo personal.										
3	Se contribuye en definir los objetivos y acciones para lograrlos.										
4	En la empresa, se valora el alto grado de desempeño.										
5	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.										
6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita										
7	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.										
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.										
9	Se reconoce lo logros en el trabajo.										
10	Se promueve la generación de ideas creativas.										
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL											
11	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.										
12	El trabajador asegura su logro en el trabajo.										
13	Cada empleado es considerado como factor clave para el éxito de la empresa.										
14	Los trabajadores están comprometidos con la empresa.										
15	En el área, se hacen mejor las cosas día a día.										
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.										
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.										
18	Los productos y servicios de la empresa son motivo de orgullo personal.										
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.										
20	La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral.										
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION											
21	El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan.										
22	En su área, se mejoran los métodos de trabajo.										
23	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo.										
24	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.										
25	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.										
26	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.										
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.										
28	Los objetivos de trabajo están bien definidos.										
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.										

Observaciones:

~~Applicable []~~

No applicable []

DNI:..

TEMA 7, CO

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	A	M A	M D	A	M A	M D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA											
1	El personal es eficiente en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa.		3			3					4
2	Las áreas administrativas de la empresa brindan una atención de inmediata a todo el personal.		3			3					4
3	El área de logística brinda el funcionamiento de los materiales, equipos y sistemas informáticos y comunicación		3			3					4
4	El personal administrativo cumple con sus tareas destinadas con responsabilidad.		3			3					4
5	La oficina de administración cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación para el cumplimiento de cada tarea establecida.		3			3					4
6	Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa.		3			3					4
7	El área de bienestar ha brindado un plan de motivación para el personal.		3			3					4
DIMENSIÓN 2: EFICACIA											
9	El área de logística hace entrega de recursos al personal para que puedan trabajar con mayor facilidad.		3			3					3
10	El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la administración.		3			3					3
	El área de Administración implementa estrategias nuevas para el cumplimiento de los objetivos.		3			3					3
11	El incremento del nuevo personal es para el mejor cumplimiento de las actividades de la oficina de Administración.		3			3					3
12											
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION											
13	La jefatura brinda motivación para así poder alcanzar las metas mensuales.		3			3					4
14	Existen sanciones por el incumplimiento de metas durante cierto periodo.		3			3					4
15	La oficina de jefatura implementa estrategias que permitan a los trabajadores a cumplir sus metas establecidas.		3			3					4
16	El jefe de área fortalece la cultura de productividad dentro del ambiente de trabajo.		3			3					4

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ROMERO, PACAP, JESUS

DNI:

Especialidad del validador:..

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

OBJETIVO DEL ESTUDIO		HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL V1	DEFINICIÓN OPERACIONAL V1	DIMENSIONES V1	INDICADORES V1	ÍTEM S V1
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?	Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Existe relación significativa el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Palma, S. (2004), El clima organizacional es el ambiente propio de la empresa, que es que es percibido por los colaboradores y está relacionado con las condiciones en el proceso de interacción social y en la estructura organizacional expresada por variables. Estas percepciones pueden variar de una organización a otra dependiendo de las suposiciones, creencias y valores que comparte el personal. (p.54)	El clima organizacional se mide empleando el cuestionario de clima laboral denominado CL-SPC, creado por Sonia Palma Carrillo, que está constituido por cinco dimensiones; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1
						Interés por el éxito del personal	6
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Involucramiento Laboral	Definición de objetivos y acciones	11
						Grado de desempeño	16
¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Establecer la relación existente entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018				Reconocimiento por los logros	21
						Actividades para el desarrollo del personal	26
¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Establecer la relación existente entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018				Capacitación del personal	31
						Promover el desarrollo personal	36
¿Qué relación existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?	Establecer la relación existente entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018				Ideas creativas	41
						Logros en el trabajo	46
¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?	Establecer la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018			Supervisión	Compromiso de éxito	2
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores d en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018?	Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018	Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Promartex EIRL., Distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018				Garantizar el logro en el trabajo	7
						Factor Humano	12
						Compromiso con la empresa	17
						Mejoramiento de la función	22
						Tareas diarias en favor del desarrollo personal	27
						Tarea estimulante	32
						Orgullo personal	37
						Visión, misión y valores de la empresa	42
						Calidad de vida laboral	47
						Superación de problemas	3
						Métodos de trabajo	8
						Evaluación del personal	13
						Preparación para cumplir tareas	18
						Responsabilidades definidas	23
						Seguimiento y control de actividades	28
						Procedimientos y normas	33
						Objetivos del trabajo	38
						Trabajo en función de los métodos o planes establecidos	43
						Trato justo en la empresa	48
						Acceso a la información	4
						Información adecuada	9
						Relación de compañerismo	14
						Canales de comunicación.	19
						Interacción con los trabajadores de mayor puesto	24
						Afrontar y superar obstáculos	29
						Comunicación interna	34
						Consideración de ideas y opiniones	39
						Colaboración entre diferentes áreas	44
						Conocimiento del progreso en distintas áreas	49
						Cooperación entre compañeros	5
						objetivos retadores	10
						toma de decisiones responsables	15
						equipo integrado	20
						eficiencia	25
						administración de los recursos	30
						Remuneración apropiada y diferenciada.	35
						Objetivos en relación de la visión de la empresa	40
						Tecnología que facilita el trabajo	45
						Remuneraciones en función del desempeño y logro del trabajador.	50
						Disponibilidad	1,2
						Optimización de recursos	3
						Cumplimiento de tareas	4,5
						Planeamiento	6,7
						Recursos	8
						Cumplimiento de Objetivos	9,10
						Incremento de clientes	11
						Alcanzar metas	12,13,14
						Productividad	15,16,17
						Cumplimiento de normas	18,19
						Valor Agregado	20,21

Fuente: elaboración propia

ANEXO 4: TABLA DE ESPECIFICACIONES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	ITEMS
C	Autorrealización	Progreso en la empresa	18%	Se encuentran oportunidades para poder progresar en la empresa
		Éxito del personal		El jefe muestra interés por el éxito de los colaboradores
		Definición de objetivos y acciones		Se colabora para definir los objetivos y acciones importantes para el logro de las metas predispuestas por la empresa
L		Nivel de desempeño		En la cooperativa, se valora el alto grado de desempeño
		Reconocer los logros		Los jefes expresan reconocimiento por los logros conseguidos
		Desarrollo de los trabajadores		Las actividades realizadas por el personal permiten alcanzar el desarrollo del personal.
I		Capacitación del personal		Los jefes inmediatos realizan capacitaciones relevantes para el cumplimiento de las tareas.
A		Promover el desarrollo personal		La empresa favorece el desarrollo del personal
		Ideas creativas		Se fomenta la creación de ideas creativas.
O		Logros en el trabajo		Se reconoce los logros en el trabajo
		Compromiso de éxito		Los colaboradores están comprometidos con el éxito de la cooperativa.
		R		Asegurar el logro en el trabajo
Factor humano				Cada colaborador de la empresa es considerado factor importante para asegurar el éxito de la organización.
G		Compromiso con la empresa		Los trabajadores están comprometidos con la empresa.
A		Responsabilidad mejor cada día		En el área, se busca mejorar las funciones día a día.
	Tarea diaria	El cumplimiento de las tareas diarias, se realizan en favor del desarrollo personal		
N	Involucramiento laboral	Tarea estimulante	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
I		Orgullo personal	Los productos y servicios de la cooperativa son tema de orgullo personal	
		Z	Visión, misión y valores de la empresa	Hay clara definición de visión, misión y valores en la empresa.
Calidad de vida laboral			La empresa es una excelente opción para lograr la calidad de vida laboral	
A	Supervisión	Superación de problemas	El jefe inmediato da ayuda para sobreponerse a los problemas suscitados en el área.	
C		Métodos de trabajo	En su área, se mejoran los métodos de trabajo	
		Evaluación del personal	En el trabajo, la evaluación que se realiza ayuda a mejorar el trabajo	
I		Preparación	Se recibe preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas.	
		Responsabilidades definidas	Las responsabilidades del cargo están bien definidas.	
O		Seguimiento y control de actividades	Se cuenta con un sistema para el seguimiento y control de actividades.	
		N	Normas y procedimientos	Existen procedimientos y normas como guías para el desarrollo del trabajo.

A L	Objetivos en el trabajo Planes establecidos		Los objetivos de trabajo están bien explicados. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos
	Trato justo en la empresa Acceso a la información		Existe un trato justo en la empresa. Tiene acceso a la información indispensable para el cumplimiento de las tareas.
Comunicación	Información adecuada Relación de confraternidad Canales de comunicación Interacción con los trabajadores de mayor cargo		En su área, la información emana adecuadamente. En el equipo de trabajo, existe una relación de confraternidad Existen suficientes canales de comunicación Es posible interactuar con el personal de mayor puesto
	Afrontar obstáculos Comunicación interna	21%	En la empresa, se afrontan y superan los obstáculos La empresa fomenta y promueve la comunicación.
	Consideración de ideas y opiniones Colaboración entre diferentes áreas Conocer el progreso de distintas áreas		El jefe escucha las ideas y opiniones que se le hacen Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas. Se tiene conocimiento sobre el progreso en las distintas áreas de la empresa
	Cooperación entre compañeros Objetivos retadores Toma de decisiones responsables		Los colegas de trabajo cooperan entre si En el trabajo, los objetivos son retadores. Existe oportunidad para tomar decisiones responsables para cumplir las tareas asignadas
Condiciones laborales	Equipo bien integrado Realizar el trabajo lo mejor posible		El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado Se dispone con la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficiente
	Administración de los recursos Remuneración ejemplar y diferenciada	20%	Existe una buena administración de los recursos La remuneración es apropiada en comparación con la de otras empresas.
	Objetivos en relación de la visión de la empresa Tecnología que facilita el trabajo Remuneraciones en función del desempeño y logro obtenidos		Los objetivos de trabajo tienen relación con la visión de la empresa. Se cuenta con tecnología que facilita el trabajo. Las remuneraciones se conceden de acuerdo al desempeño y logros el trabajador
TOTAL		100%	

Fuente: elaboración propia

DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE (2)	DIMENSIONES	PESO	ÍTEMS	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	EFICIENCIA	33%	El personal es eficiente en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa.	DSIPONIBILIDAD
			Las áreas administrativas de la empresa brindan una atención de inmediata a todo el personal.	
			El área de logística brinda el funcionamiento de los materiales, equipos y sistemas informáticos y comunicación	
			El personal administrativo cumple con sus tareas destinadas con responsabilidad.	
			La oficina de administración cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación para el cumplimiento de cada tarea establecida.	
			Existe un plan estratégico que permita el desarrollo de la gestión administrativa.	
	EFICACIA	19%	El área de bienestar ha brindado un plan de motivación para el personal.	PLANEAMIENTO
SUPERVISION	48%	El área de logística hace entrega de recursos al personal para que puedan trabajar con mayor facilidad.	RECURSOS	
		El personal cumple eficazmente con los objetivos planteados por la administración.		
		El área de Administración implementa estrategias nuevas para el cumplimiento de los objetivos.		
		El incremento del nuevo personal es para el mejor cumplimiento de las actividades de la oficina de Administración.		
	48%	PRODUCTIVIDAD	La jefatura brinda motivación para así poder alcanzar las metas mensuales.	INCREMENTO DE CLIENTES
			Existen sanciones por el incumplimiento de metas durando cierto periodo.	
			La oficina de jefatura implementa estrategias que permitan a los trabajadores a cumplir sus metas establecidas.	
			El jefe de área fortalece la cultura de productividad dentro del ambiente de trabajo.	
48%	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	El trabajo en equipo genera una mayor productividad en beneficio de las áreas administrativas.	ALCANZAR METAS	
		Existe un mayor incremento en la productividad laboral de las Administrativas.		
		Recursos Humanos cumple con los incentivos que se le brinda al personal por llegar a cumplir sus metas.		
		Jefatura está pendiente del cumplimiento de las normas laborales dentro de la empresa.		
48%	VALOR AGREGADO	Las habilidades profesionales de cada uno ayudan en la mejora del desempeño dentro de la empresa.	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	
		Sus rendimientos diarios ayudan a tener un valor agregado para sus evaluaciones mensuales dentro de la empresa.		
Total		100%		

Fuente: elaboración propia

ANEXO 5: DETALLE DE CONFIABILIDAD DE LOS ITEMS

Estadísticos de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	201,30	746,677	,622	,914
2	201,27	748,563	,582	,908
3	200,70	769,549	,334	,916
4	201,30	746,677	,622	,916
5	201,38	747,471	,552	,917
6	200,85	771,054	,224	,918
7	201,38	745,779	,617	,916
8	201,35	745,362	,617	,915
9	201,27	748,563	,582	,922
10	200,83	769,637	,277	,920
11	201,35	746,797	,621	,919
12	201,33	749,456	,566	,919
13	201,35	746,797	,621	,917
14	201,33	749,456	,566	,918
15	200,75	769,679	,329	,912
16	201,35	746,797	,621	,919
17	201,33	749,456	,566	,922
18	201,35	746,797	,621	,920
19	201,33	749,456	,566	,920
20	200,75	769,679	,329	,923
21	201,35	746,797	,621	,920
22	201,33	749,456	,566	,921
23	201,35	746,797	,621	,919
24	201,33	749,456	,566	,918
25	200,75	769,679	,329	,918
26	201,38	744,035	,662	,917

27	201,35	754,541	,485	,917
28	200,75	766,397	,408	,915
29	201,38	744,035	,662	,913
30	201,35	754,541	,485	,915
31	201,38	744,035	,662	,918
32	201,35	754,541	,485	,919
33	200,75	766,397	,408	,922
34	201,38	744,035	,662	,920
35	201,35	754,541	,485	,914
36	200,75	766,397	,408	,914
37	201,38	744,035	,662	,918
38	201,35	754,541	,485	,919
39	200,75	766,397	,408	,919
40	201,38	744,035	,662	,919
41	201,35	754,541	,485	,920
42	201,38	744,035	,662	,921
43	201,35	754,541	,485	,918
44	200,75	766,397	,408	,919
45	201,38	744,035	,662	,918
46	201,35	754,541	,485	,919
47	200,75	766,397	,408	,919
48	201,38	744,035	,662	,918
49	201,35	754,541	,485	,918
50	200,75	766,397	,408	,919

Fuente: Elaboración propia

Estadísticos de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	144,55	697,279	,829	,960
2	144,53	696,051	,860	,960
3	143,92	719,610	,626	,961
4				
5	144,53	696,051	,860	,960
6	143,92	719,610	,626	,961
7	144,55	697,279	,829	,962
8	144,53	696,051	,860	,958
9	143,92	719,610	,626	,962
10	144,55	697,279	,829	,961
11	144,53	696,051	,860	,961
12	144,55	697,279	,829	,961
13	144,53	696,051	,860	,960
14	143,92	719,610	,626	,960
15	144,55	697,279	,829	,962
16	144,53	696,051	,860	,965
17	143,92	719,610	,626	,964
18	144,55	697,279	,829	,959
19	144,53	696,051	,860	,960
20	143,92	719,610	,626	,960
21	144,55	697,279	,829	,961

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 6: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LAS VARIABLES

AUTOREALIZACION		INVOLOCRAMIENTO		SUPERVISION		COMUNICACION		CONDICIONES LABORALES	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Fuente: Elaboración propia

EFICIENCIA								EFICACIA					SUPERVISION										
1	2	3	4	5	6	7	PP	8	9	10	11	PP	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	PP
4	3	3	4	2	3	4	23	3	3	4	3	13	3	4	2	3	3	4	3	4	5	4	35
3	5	4	5	1	1	4	23	3	5	4	3	15	3	4	2	3	3	4	5	5	5	4	38
3	3	3	3	3	4	4	23	4	4	4	3	15	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
2	2	2	1	2	2	4	15	3	2	4	4	13	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	28
3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	3	4	15	2	1	4	2	2	4	4	3	3	3	28
3	4	5	5	3	4	5	29	5	4	3	4	16	3	4	5	4	3	4	3	5	5	5	41
3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	3	4	15	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	45
2	3	3	2	2	3	3	18	2	4	3	4	13	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	43
3	4	3	4	4	4	4	26	3	4	2	3	12	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	35
3	4	5	5	4	4	3	28	3	2	3	4	12	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	39
3	4	4	4	4	4	3	26	5	2	3	4	14	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	42
2	3	3	2	4	5	2	21	4	2	3	4	13	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	38
2	4	4	3	4	4	4	25	4	4	2	3	13	3	2	4	5	3	3	4	4	4	4	36
3	4	3	3	2	2	3	20	3	2	2	4	11	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	31
1	4	3	5	2	3	3	21	3	3	3	4	13	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	32

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 7: AUTORIZACION DE LA EMPRESA

AUTORIZACION DE LA EMPRESA PROMARTEX E.I.R.L.

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 7 de abril de 2018

AUTORIZACIÓN

Ing. MARIO SIESQUÉN SANTAMARIA
Gerente General
EMPRESA PROMARTEX E.I.R.L.

Presente. –

Yo, Karen Cecilia Siesquén Torres, identificada con DNI N° 47604813, estudiante del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, por motivo de realizar encuestas que son requeridas por el curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación, con la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PROMARTEX E.I.R.L., DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, AÑO 2018" solicito su autorización para realizar dichas encuestas, las cuales serán aplicadas durante el mes de mayo del presente año.

Desde ya agradecemos su colaboración, que es muy importante para logro de la investigación y de la formación profesional, ya que se busca obtener resultados que permitan establecer soluciones que serán beneficiosos para la sociedad.



Firma del estudiante



PROMARTEX E.I.R.L.
RUC: 20492230058
MARIO SIESQUÉN SANTAMARIA
GERENTE
DNI: 06134774

Firma del Administrador

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Promartex
E.I.R.L., distrito de San Juan de Lurigancho, año 2018"

AUTOR:
Karen Cecilia Siesquén torres

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Resumen de coincidencias

Número	Coincidencia	Porcentaje	Fuente
1	repositorio.ucv.edu.pe	2 %	Fuente de Internet
2	repositorio.unasam.edu.pe	2 %	Fuente de Internet
3	Entregado a Universidad...	2 %	Trabajo del estudiante
4	myslide.es	2 %	Fuente de Internet
5	www.dsace.uce.edu.ec	2 %	Fuente de Internet
6	repositorio.unsa.edu.pe	1 %	Fuente de Internet
7	repositorio.uncp.edu.pe	1 %	Fuente de Internet

21 %

11

21

High Resolution

Text-only Report

Activado

Número de palabras: 15455

Página: 1 de 86

11:00 p.m.
05/07/2018